

DEL 1 - Redegjørelse til Edda Group Norge m/ datterselskap. Denne redegjørelsen kan hvert datterselskap lenke til på sine hjemmesider.

DEL 2 - Aktsomhetsvurderingene er utarbeidet av representanter fra hver Business Line. Vurderingen danner grunnlag for målrettede tiltak.

DEL 3 - Rutine som beskriver hvordan Edda Group Norge kontinuerlig skal jobbe for å etterleve åpenhetsloven.

DEL 1 – Slik møter Edda Group Norge med datterselskapene Eterni Norge, Safejob og Pedagogisk VikarSentral (PVS) - åpenhetsloven

Redegjørelsen gjelder alle selskap

Bakgrunn

Åpenhetsloven skal sikre anstendige arbeidsvilkår i hele verdikjeden og fremme åpenhet rundt hvordan vi som selskap respekterer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi i Edda Group Norge er positive til et lowverk som fremmer respekten for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven skal, sammen med andre tiltak, bidra til Norges arbeid med å møte FNs bærekraftsmål nr. 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst, og mål nr. 12 om ansvarlig forbruk og produksjon.

Et vesentlig element i lowverket er informasjonskravet, som krever åpenhet om de aktuelle temaene. Det innebærer at du kan be oss redegjøre for det arbeidet vi gjør for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle ledd av vår virksomhet. Det kan du gjøre ved å sende en e-post til HR Edda Group på mailadresse: hr-eddagroup@eddagroup.com Loven har som utgangspunkt at du skal få svar på dine spørsmål senest i løpet av tre uker.

Hvem er vi

Edda Group Norge består av flere datterselskaper - Eterni Norge, Safejob og Pedagogisk VikarSentral (PVS) - og er en veletablert leverandør av arbeidskraft i Norge. Alle selskap tilbyr rekruttering og bemanningstjenester i Norge.

Vi har som mål å være et naturlig førstevalg for mennesker i arbeid og vår misjon er å skape muligheter i trygge rammer. Vi ønsker at vår påvirkning på mennesker, samfunn og miljø skal være positiv og forebyggende i lys av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

We empower people through work and companies through people. We aim to shape the future of flexible work through safe and lean operations, developing technology for lasting value creation.

Edda Group Norge har som målsetting å opptre på en faglig profesjonell måte overfor ansatte og kunder, myndigheter, kollegaer i bransjen og samfunnet for øvrig.

Det er en grunnleggende forutsetning og forventning at alle som er tilknyttet vårt selskap opptre i samsvar med gjeldende lover og regler, og etterlever våre etiske retningslinjer. Ved å sikre samme nivå for etterlevelse hos våre leverandører, underleverandører og samarbeidspartnere, får vi mulighet for til å jobbe systematisk og målrettet med gode tiltak.

Aktsomhetsvurdering

Åpenhetsloven sier at bedrifter må ha oversikt over hvordan de selv og leverandørene opptre med tanke på arbeidsvilkår og respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Aktsomhetsvurderingen er prosessen som gjør bedrifter i stand til å kartlegge, forhindre og begrense mulig negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid. Bedriftene må være åpne på hva de gjør, og hva de finner gjennom sine aktsomhetsvurderinger.

Det er tre type plikter virksomhetene skal rapportere på:

- Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger. Dette inkluderer tiltak for å stanse, forebygge eller begrense risiko
- Plikt til å rapportere om aktsomhetsvurderingene
- Plikt til å gi informasjon på forespørsel. Enhver har rett til informasjon.

Aktsomhetsvurderinger er de aktivitetene som virksomheten skal utføre for å kartlegge, forebygge og begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette innebærer blant annet bevisstgjøring av ansvar, identifisere påvirkning og iverksette tiltak for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning.

1. Forankre ansvarlighet:

Vi anerkjenner vårt samfunnsansvar og vi tar ansvar for våre handlinger og vår utvikling.

Edda Group Norge, med datterselskaper, er en **Revidert Arbeidsgiver (RA)**, som er et kvalitetsstempel for bemanningsbedrifter. Dette innebærer at vi er revidert av eksterne revisorer på en rekke sentrale rutiner og arbeidsgiverpraksis, knyttet til gjeldende lovverk.

I Edda Group Norges **Code of Conduct** presiseres det at vi jobber for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi prioriterer å ha et trygt og inkluderende arbeidsmiljø og verner om retten til foreningsfrihet, grunnleggende ansettelsesvilkår og utøver god rekrutteringspraksis. Vi arbeider for likestilling, mangfold og inkludering og aksepterer ikke krenkende eller uakseptabel atferd i form av forskjellsbehandling, trakassering, diskriminering, overtredelser, barnarbeid eller tvangs- og gjeldsarbeid.

Vi har også en **Supplier Code of Conduct** hvor det settes krav til at leverandører utfører sin virksomhet på en bærekraftig og etisk måte, samt tar sosialt ansvar og forholder seg til alle gjeldende lovkrav, uansett hvor de opererer. Kravene i vår Supplier Code of Conduct bygger på FNs Global Compact Initiative og fokuserer på menneskerettigheter, arbeidsrettigheter, miljø og antikorrupsjon. Det kreves



også at leverandører sørger for at sine underleverandører er innført med, og forholder seg til minimumsstandard som er satt i Supplier Code of Conduct.

Edda Groups medlemskap i **FNs Global Compact Initiative**, forplikter oss til å sette mål og fokus i tråd med de 17 globale målene og andre bærekraftsmål for vår virksomhet. Det forventes også av våre leverandører og deres leverandørkjede at de følger disse fundamentale prinsippene, uavhengig om de er med i FNs initiativ. Edda Group forbeholder seg også retten til å terminere samarbeid med leverandører, som følge av grovt eller gjentatt mislighold av prinsippene.

I forbindelse med Åpenhetsloven har vi utarbeidet en rutine for etterlevelse av loven, hvor det blant annet defineres metodebruk knyttet til aktsomhetsvurderinger, tiltak og eventuelle avvik. Vi har også økt ressursbruken tilknyttet ESG-rapportering og iverksatt arbeidet med flere datarapporter for å kunne belyse områder hvor vi må iverksette tiltak.

I 2021 plukket selskapet ut tre av FNs 17 bærekraftsmål, som skal være kjernen i det selskapet skal fokusere på fremover. Målene vi landet på er:

- Likestilling mellom kjønnene,
- Anstendig arbeid og økonomisk vekst, samt å
- Stoppe klimaendringene.

I forbindelse med dette arbeidet ble det gjennomført en likestillingsredegjørelse med fokus på risiko for diskriminering og hindring for likestilling, samt tiltak iverksatt for å forhindre dette.

2. Kartlegging og vurdering av risiko for negativ påvirkning/skade

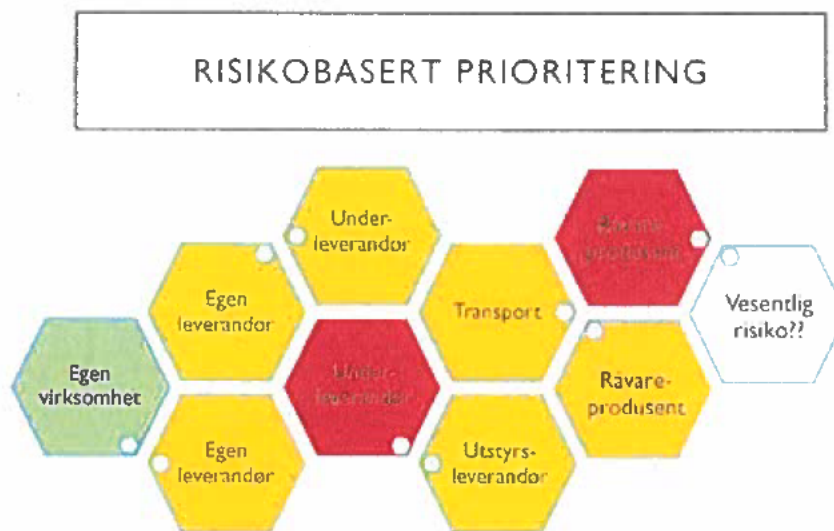
Vurderingen skal gjøres ut fra egen virksomhet, leverandørkjede eller forretningsforbindelser. Kartleggingen handler om å identifisere risiko for negativ påvirkning gjennom å etablere et overordnet risikobilde for så å prioritere vesentlige risikoområder for grundigere kartlegging.

Metode

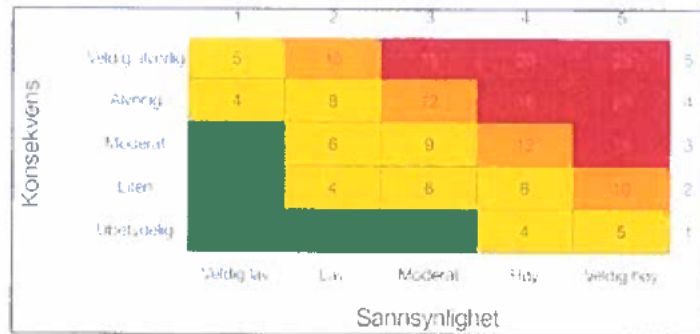
Metoden vi har anvendt for å kartlegge risiko baserer seg på følgende tema:

- Menneskerettigheter
- Anstendige arbeidsforhold
- Miljø
- Antikorrupsjon

Edda Group Norge foretar risikobasert prioriteringer:



Dette er en illustrasjon på hvordan risikobasert tilnærming kan gjennomføres og hvordan det vil bli fulgt opp og tilpasses Edda Group Norge fremover. Dette vil gi oss et grunnlag for å vurdere risikoen ut fra konsekvens og sannsynlighet:



(Illustrasjoner fra presentasjon i NHO ved Åse Gundersen)

Internt

Når vi så langt har kartlagt risiko internt har vi tatt utgangspunkt i risiko knyttet til bransjen, samt tidligere avvik og hendelser som er rapportert inn via Edda Groups varslingsjeneste.

Vurderingen har vært knyttet til hvordan mennesker blir berørt (ansatte, lokalsamfunn og brukere av produkter), eksisterende systemer for HR, HMS mm, om man gjennom egne kontraktsforhold kan bidra til risiko og om det er forhold ved egen virksomhet som kan øke risiko i leverandørleddet.

Ikke avdekket funn

Vi har ved tidligere risikovurderinger og nye vurderinger ikke avdekket funn hvor Edda Group Norway hverken forårsaker direkte eller bidrar til negative konsekvenser.

Risikoområdene hvor kombinasjonen av sannsynlighet og konsekvens fører til at risiko er kategorisert som middel er fortsatt innenfor HMS, personvernlovgivning, lønn, diskriminering og hindring av likestilling.

Eksternt

Våre leverandører er omfattet av Edda Groups Suppliers Code of Conduct og det forventes at de opererer med respekt for grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidsrettigheter, miljø og antikorrupsjon.

Edda Group Norge er en leverandør av arbeidskraft og det vurderes derfor at det at vi ikke har vesentlige leverandører til vår drift, og har på den måten ingen innvirkning på noen leverandørers produksjon.

Vi har som nevnt ingen vesentlige leverandører for vår drift, men ved en overordnet risikovurdering av leverandører vi benytter som ikke har direkte påvirkning på vårt produkt, ser vi at det kan være risiko for brudd hos deres underleverandører og produsenter av de lille vi kjøper av IT-komponenter, arbeidstøy, kaffe, mat ol. Vi vil imidlertid gjøre det vi kan for å påvirke ved å stille krav til våre leverandører om å etablere premisser for sine underleverandører, se nærmere under punktet Tiltak i Rutine for etterlevelse av Åpenhetsloven.

3. Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning/skade

Videre fremover vil vi fortsette å organisere og strukturere vårt arbeid med ESG ved å oppdatere og implementere policyer. Vi vil også sørge for at vi fortsetter å operere i samsvar med nasjonalt og internasjonalt lovverk knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, med særlig fokus på utenlandsk arbeidskraft. For å sikre systematisk arbeid med ESG, vil fastsatte tiltak bli fulgt opp og målt i etterkant. Selskapene måler data ift. CO2, kjønnsdiversitet i ledelse, sykefravær på hvert kvartal og på årsbasis med mer. Dette rapporteres til AMU, ledelse og til våre eiere Axcel.

4. Overvåk gjennomføring og resultater

Med bakgrunn i en risikobasert tilnærming, gjør selskapet årlige risikovurderinger av leverandører og samarbeidspartnere. Vi har dog ingen vesentlige leverandører eller store samarbeidspartnere. Vi har en tydelig Supplier Code of Conduct, men vil også påvirke kontraktsvilkårene som et godt virkemiddel fremover.

5. Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert

Edda Group Norge skal være åpen om de vurderinger som gjøres i våre verdikjeder i dialog med ansatte og kunder. Vi skal rapportere åpent og ærlig om utfordringer vi ser i bransjen. Rapportering i henhold til åpenhetsloven kommuniseres på selskapets og dets tilhørende datterselskaps hjemmesider. Håndteringen knyttet til konkrete funn gjøres kjent for dem det gjelder for. I 2023 ble det ikke gjort noen funn.

6. Kort oppsummering:

Edda Group Norge, med datterselskapene Eterni Norge, Safejob og Pedagogisk VikarSentral (PVS) leverer tjenester innen rekruttering og bemanning i Norge.

Selskapene har ingen vesentlige leverandører ift drift av selskapene, men vil sørger for et kontinuerlig arbeid i årene som kommer hvor både risiko og tiltak vil kunne endres i tråd med samfunnsutviklingen.

- Vi har ikke funnet faktiske brudd i perioden
- Det er slik vi vurderer det ingen vesentlig risiko for brudd, men vi jobber systematisk med for å unngå dette

Tiltak for alle selskapene gjennomført i 2023

- Revidert kontraktvilkår og annen dokumentasjon til kundene våre. Tydelige informasjon om hms ansvar, likelønn og andre arbeidsvilkår på generelle vilkår, ordrebekreftelser, oppdragsbekreftelser, kontrakter med mer.
- Vi har tydeliggjort vår Supplier Code of Conduct til våre leverandører
- Påbegynt 'utvikling og etablering' av et nytt felles system for håndtering av våre kunder og våre utleide medarbeidere – «ENA». I dette blir det bedre overvåking og kontroll i ft brudd på AML, likelønn, antall ansatte kvinner/menn osv.
- Implementert Whistleblower system tilgjengelig for alle.
- Arbeidet strukturert med NPS målinger hos kunder ift feedback.



- Gjennomført trivselsmålinger internt for å få verdifulle tilbakemeldinger og skape gode arbeidsvilkår både for internt og utleide medarbeidere.
- Gjennomført cyber-security kurs for alle medarbeidere.
- Styrket støttefunksjonene som HR og Bussines Support for å sikre fokus og kontroll på regelverk, HMS, kvalitet med mer.

Planlagte nye tiltak i 2024

- Implementere faste NPS målinger også til våre utleide medarbeidere.
- Ferdigstille og implementere felles system for håndtering av våre kunder og utleide medarbeidere – «ENA».
- Fokus på opplæring/kurs av medarbeidere for å sikre compliance.

Oslo 26.juni 2024



Stig Daniel Grønberg
CEO Edda Group Norway

Daglig leder Edda Group Norge
Styreleder: Stig Daniel Grønberg
Styreleder: Thomas Gleerup
Styremedlem: Stian Nygård

Safejob Energy AS
Daglig leder: Ketil Olsen
Styreleder: Thomas Gleerup
Styremedlem: Stian Nygård

Eterni Norge AS
Daglig leder: Stig Daniel Grønberg
Styreleder: Thomas Gleerup
Styremedlem: Stian Nygård

Pedagogisk VikarSentral (PVS)
Daglig leder: Ørjan Dypaune
Styreleder: Thomas Gleerup
Styremedlem: Stian Nygård
Styremedlem: Espen Bjørndal




Stig Daniel Grønberg
Daglig leder Edda group Norway og Etern Norge AAS


Ketil Olsen
Daglig leder Safejob Energy AS


Ørjan Eppoyne
Daglig leder Pedagogisk VikarSentral (PVS)


Thomas Gleerup
Styreleder Edda Group Norway, Etern Norge. Safejob Energy og PVS


Stian Nygård
Styremedlem Edda Group Norway, Etern Norge. Safejob Energy og PVS


Espen Bjørnstad
Styremedlem Pedagogisk VikarSentral (PVS)

DEL 2 – Aktsomhetsvurdering med kort presentasjon av datterselskapene

Vurdering av mulige risikoforhold i Edda Group Norge som kan påvirke anstendige arbeidsforhold og som det skal jobbes videre med i selskapene

Pedagogisk VikarSentral – PVS

Om oss: Pedagogisk VikarSentral, heretter PVS, leverer vikarer over kort tid og lang tid til skoler og barnehager i alle de store byene i Norge. Vi er arbeidsgiver for over 3000 ansatte på tvers av landet, med mellom 900 og 1100 vikarer ute daglig i oppdrag hos våre kunder. PVS er et verdibasert selskap med følgende fire kjerneverdier som utgjør utgangspunktet i vår arbeidshverdag: Trygghet, engasjement, nærhet og kvalitet.

Med arbeidsgiveransvar for mange medarbeidere følger et stort samfunnsansvar, og vi har et stort fokus på å være en ryddig og seriøs arbeidsgiver. Vi tar helse, miljø og sikkerhet på alvor, og er opptatt av at våre HMS-rutiner skal sikre gode arbeidsforhold. Derfor jobber vi også tett med alle våre kunder for å kartlegge eventuelle risikoforhold.

Risikoforhold:

1. Diskriminering på bakgrunn av kjønn, legning, hudfarge og religion

Vi har nulltoleranse for diskriminering, og jobber kontinuerlig med å avdekke slike holdninger hos våre samarbeidspartnere. Vi kan få forespørsler fra våre kunder om bestilling av vikar med begrensninger på bakgrunn av kjønn, hudfarge, religion, etc. Dette er noe vi ikke stiller oss bak, og i slike tilfeller informerer vi våre kunder om at vi gjerne kan hjelpe med vikar, men ikke med vilkårene som blir presentert. Om vilkårene ikke endres, informerer vi om at vi ikke kan hjelpe til med vikar på det grunnlaget som blir presentert.



2. Lønn på bevegelige helligdager

Hvordan medarbeidere skal lønnes er regulert i de ulike tariffavtalene som kundene våre har. Vi opplever at en del kunder ønsker å unngå å betale lønn på bevegelige helligdager, eller at de ikke vet om at våre medarbeidere som vikarer også skal ha lønn disse dagene om det faller på dager de vanligvis ville jobbet på i et bestilt oppdrag.

3. Overtidsbetaling

Betaling for overtidarbeid og regler rundt dette er ofte nedfelt i tariffavtalene til våre kunder. Vi kan støte på utfordringer hvor kundene avtaler direkte med vikarene at de skal arbeide lengre dager, hvor vi ikke blir informert eller får mulighet til å følge opp dette.

Det vil være viktig for oss å ha fokus på å informere alle våre medarbeidere om at endringer i arbeidstid ut over det som er avtalt i oppdragsbekreftelsen skal meldes inn til PVS slik at vi kan følge dette opp og etterse at gjeldende regler blir overholdt.

4. Lengde på oppdrag

Oftest møter vi på utfordringer knyttet til at kundene våre ønsker å prøve ut en vikar over en liten periode for å se om vikaren passer inn med barna og personalet. Utfordringene handler om at denne "prøvetiden" blir forlenget litt og litt slik at de skal unngå betalingsplikt om det skulle vise seg og ikke fungere likevel. Dette er med på å skape usikkerhet for vikarene, og kan lage vansker og misforståelser i samarbeidet mellom oss og kunden.

5. For å sørge for at vi kan gjøre det vi kan for å minske risikoen for at dette skjer, vil et tiltak være å regulere en prøvetid i en oppdragsbekreftelse eller kontrakt med gjensidig oppsigelse for begge parter, altså kunden og medarbeideren. Dette vil kunne være med å forebygge usikkerhet hos vikaren, og sikre et bedre og tydeligere samarbeid for alle parter.

Eterni Norge AS med søsterselskapet Safejob

Om oss:

Eterni er et datterselskap av Edda Group, med hovedkontor i Bergen, Norge. Vår misjon og hensikt er å skape muligheter i trygge rammer for våre kunder og ansatte.

Eterni Norge har kontorer i Bergen, Kristiansand, Oslo, Stavanger, Tromsø og Trondheim, men dekker bemanningsbehov hos kunder over hele landet.

Eterni er opptatt av ansvarlig drift. Vi har tro på at det å ivareta mennesker på en god måte, er nøkkelen til suksess. Derfor er våre verdier viktige for oss, og styrer selskapet både i hverdagen og i overordnede planer og strategier.

TRYGGHET

Vi garanterer muligheter i trygge rammer for våre kunder og ansatte. Kontinuitet og forutsigbarhet, samt god dialog og informasjonsflyt, er avgjørende.

ENGASJEMENT

Vi er engasjerte og involverer oss i hverandres hverdag, funksjon og relasjoner, med dedikasjon.

KVALITET

Vi tilbyr nyskapende, kompetente og bærekraftige løsninger, med stor integritet og profesjonell stolthet.

NÆRHET

Vi jobber tett på våre kunder og ansatte slik at vi blir kjent med deres forventninger, ønsker og behov. Vi er praktiske, pragmatiske, og vi forstår utfordringene kunder, ansatte og kolleger møter i hverdagen.

Risikoforhold:

1. Diskriminering på bakgrunn av kjønn, legning, hudfarge og religion
2. Lønn på bevegelige helligdager

Hvordan medarbeidere skal lønnes er regulert i de ulike tariffavtalene som

kundene våre har. Vi opplever at en del kunder ønsker å unngå å betale lønn på bevegelige helligdager, eller at de ikke vet om at våre medarbeidere som vikarer også skal ha lønn disse dagene om det faller på dager de vanligvis ville jobbet på i et bestilt oppdrag.

BYGG og INDUSTRI

Om oss:

Vår divisjon på bygg og industri leverer bemanning innen alle typer bygg og anleggsdrift.

Sammen med vårt søsterselskaper Safejob, er vi blant landets ledende innen installasjon og tekniske fag, både til SMB-næringen og on-/offshore.

Risikoforhold:

1. Endring i lovverket/ forskriftene

Vi må nå forholde oss til et forbud mot innleie på byggeplasser i Oslo/Viken og tidligere Vestfold. Her må vi dessverre ty til permitteringer og oppsigelser på de ansatte som ikke har mulighet til å ta på seg jobb andre steder i landet grunnet familie og andre forhold.

2. Endringer av oppdragssted

Når en ansatt skal endre område hen skal jobbe i, vil det være svært mange faktorer som og vil endre seg i den ansattes betingelser. Dette kan være alt fra lønn, diett og andre tillegg.



PRODUKSJON, LAGER OG LOGISTIKK

Om oss:

Vår divisjon på produksjon, lager og logistikk leverer bemanning til næringsmiddelindustrien og bedrifter innenfor lager og logistikk.

Flere av våre kunder er store sesongbetonte bedrifter som ligger langs norskekysten.

Risikoforhold:

1. Endring i oppdragslengde grunnet råvaremangel.

Flere av våre kunder er avhengig av en stabil råvaretilgang for å opprettholde en stabil bemanning. Her kan for eksempel tilvekstforholdene til biomassen gjøre at det blir endring i opprinnelige oppdrag. Disse endringene kan føre til permittering/ oppsigelser av ansatte.

2. Endringer av oppdragssted.

Våre ansatte kan jobbe hos flere kunder i løpet av sitt ansettelsesforhold. Her kan det være svært mange faktorer som vil endre seg i den ansattes betingelser. Dette kan være alt fra lønn, tillegg, godtgjørelser som varierer fra kunde til kunde og kost/ losji.



Del 3 – rutine for etterlevelse av åpenhetsloven

Formål

Åpenhetslovens formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, knyttet til produksjon av varer og levering av tjenester.

Rutinen beskriver hvordan Edda Group Norge i samhandling med datterselskap og verdikjede skal jobbe med å fremme og etterleve åpenhetslovens formål. Den skal også sikre gjennomføring og redegjørelse av aktsomhetsvurderinger, samt ivareta informasjonsplikten i åpenhetsloven.

Omfang

Rutinen omfatter aktsomhetsvurderinger knyttet til Edda Group Norge, datterselskapene, leverandørkjede og forretningspartnere. Aktsomhetsvurderinger utføres basert på risikovurdering med årlig intervall.

Ansvar

CEO i Norge har det overordnede ansvaret og skal i samråd med HR, Finance og Business Lines sikre at det gjennomføres aktsomhetsvurderinger i alle datterselskap og Edda Group som helhet. Business Line Director har ansvar for å avdekke risiko og implementere tiltak for sitt område.

Aktsomhetsvurderinger

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger skal utføres etter [OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv](#) og det skal benyttes følgende arbeidsmetodikk:

Det avholdes arbeidsmøte for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger minst én gang i året, hvor det skal foretas risikokartlegging knyttet til Edda Groups innkjøp av varer og tjenester.

Vi skal søke tilgjengelig informasjon om leverandørkjeder og eksisterende kartlegging av risiko fra bransjeforeninger som vi er tilknyttet, og fra andre aktører.



Områder for forbedring og tiltak skal baseres på resultat fra risikokartlegging. Resultatet skal dokumenteres i en skriftlig redegjørelse og publiseres på Edda Groups og datterselskaperens hjemmesider i tråd med åpenhetsloven.

Redegjørelsen skal holdes oppdatert og publiseres offentlig innen 30. juni hvert år.

Dersom Edda Groups virksomhet blir kjent med vesentlige endringer i leverandørkjeden, skal dette følges opp av HR. Business Line Director for det aktuelle området, skal kobles på og skal vurdere om det er nødvendig å revidere aktsomhetsvurderinger og dokumentere dette i en skriftlig avgjørelse.

Tiltak

Med tiltak menes det konkrete handlinger som iverksettes for å stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning og risiko for andre:

Tiltak vurderes og besluttes på bakgrunn av risikokartlegging. Business Line Director er ansvarlig for beslutninger knyttet til sitt fagområde og CEO Norge er ansvarlig for beslutninger knyttet til Edda Group i Norge som helhet.

Tiltak kan enten gjelde Edda Groups virksomhet og direkte mot leverandør, eller fra bransjen som helhet, ved en felles henvendelse gjennom bransjeforening el.

Oppfølging, evaluering og måling av tiltak skal gjennomgås i det årlige arbeidsmøtet. Business Line Director er ansvarlig for tiltak knyttet til sitt fagområde og CEO Norway er ansvarlig for tiltak knyttet til Edda Group Norway som helhet, samt tiltak gjennom bransjeforeninger eller lignende.

Avvik

Dersom man oppdager eller mistenker brudd på kontraktsforpliktelser knyttet til åpenhetsloven, skal avvik meldes til no-hr@eddagroup.com.

HR informerer ledelse og involverer Business Line Director for det aktuelle fagområdet. Ansvarlig Director skal følge opp leverandør og dokumentere avviksbehandlingen i en skriftlig redegjørelse.

Avvik kan også meldes på virksomhedens Wisthleblower ordning som finnes både på hjemmesider samt på intranet.

Les mer om Eternis varslingsordning her: [Om Eterni](#)

Informasjonskrav

Informasjonskravet som omfattes av Åpenhetsloven betyr at samtlige, ved skriftlig forespørsel, har rett til å kreve informasjon om hvordan virksomheter håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser, knyttet menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en spesiell vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr. Det inkluderer også våre leverandører og samarbeidspartnere.

Virksomhetene må besvare informasjonskravet skriftlig og senest innen tre uker. Dersom vi mottar et informasjonskrav skal dette meldes til [no-hr@eddagroup.com](mailto:hr@eddagroup.com).

Det er Business Line Director og HR som er ansvarlig for å håndtere og besvare kravet om informasjon.

